

Abschrift

VERWALTUNGSGERICHT GÖTTINGEN



Az.: 1 B 180/16

BESCHLUSS

In der Verwaltungsrechtssache
des Herrn

Antragstellers,

Proz.-Bev.:
Rechtsanwälte Koch und andere,
Hohenzollernstraße 25, 30161 Hannover

g e g e n

die Bundesrepublik Deutschland, vertreten durch die Deutsche Telekom AG HBS,
BRS

Antragsgegnerin,

Proz.-Bev.:

Beigeladen:
Frau

Streitgegenstand: Beförderungen (Beförderungsrunde 2014)
hier: Antrag nach § 123 VwGO

hat das Verwaltungsgericht Göttingen - 1. Kammer - am 19.05.2017 beschlossen:

Der Antragsgegnerin wird im Wege der einstweiligen Anordnung untersagt, die vorläufig freigehaltene Planstelle mit der Bewertung A9_vz+Z in der Einheit „[REDACTED]“ mit der Beigeladenen zu besetzen, bis über die Stellenbesetzung eine erneute Auswahlentscheidung unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts getroffen worden ist und zwei Wochen nach Bekanntgabe der neuen Auswahlentscheidung vergangen sind oder bis die an den Antragsteller gerichtete Konkurrentenmitteilung vom 30.06.2016 bestandskräftig geworden ist.

Die Kosten des Verfahrens trägt die Antragsgegnerin; die außergerichtlichen Kosten der Beigeladenen sind nicht erstattungsfähig.

Der Wert des Streitgegenstands wird auf 22.275,48 Euro festgesetzt.

Gründe

I.

Der Antragsteller ist Beamter auf Lebenszeit im Amt eines technischen Fernmeldebetriebsinspektors (Besoldungsgruppe A9 BBesO) im Dienst der Antragsgegnerin bei der Deutschen Telekom AG. Er konkurriert mit der Beigeladenen um die Besetzung einer mit A9_vz+Z (vz=verzahnt, Endstufe des mittleren Dienstes; +Z=mit Zulage) bewerteten Beförderungsstelle in der Einheit „[REDACTED]“.

Der Antragsteller war in der Zeit vom 15.09.2011 bis 31.05.2012 der VCS [REDACTED] als Sachbearbeiter Projektmanagement zugeordnet, wobei er ab dem 17.11.2011 seinen Dienst in [REDACTED] versah. In der Zeit vom 01.06.2012 bis 11.08.2013 war er bei der VCS [REDACTED] als Sachbearbeiter Projektmanagement eingesetzt. Vom 23.09.2013 bis 31.10.2013 erfolgte sein Einsatz bei der TPS Business Projects als Projektmanager für das Projekt Field Service DTTS. Zwischen dem 15.09.2011 und dem 31.05.2012 unterstand der Antragsteller der Führungskraft [REDACTED], der in [REDACTED] seinen Dienst versah. In der Zeit vom 01.06.2012 bis 11.08.2013 unterstand er in [REDACTED] der Führungskraft [REDACTED]. Vom 23.09.2013 bis 31.10.2013 unterstand er der Führungskraft [REDACTED], der seinen Dienstsitz in [REDACTED] hatte. Auch in der Zeit vom 12.08.2013 bis zum 22.09.2013 war der Antragsteller für die Deutsche Telekom AG tätig. Die unmittelbare Führungskraft und deren Stellvertretung haben jedoch zwischenzeitlich den Konzern verlassen.

Für seine Tätigkeit ab dem 17.11.2011 wurde dem Antragsteller am 09.01.2013 ein Referenzzeugnis erteilt. Dieses wurde nicht von einer der oben genannten Führungskräfte unterzeichnet.

Im Rahmen der Beförderungsrunde 2014 holte die Antragsgegnerin zur Beurteilung des Antragstellers für den Beurteilungszeitraum 01.06.2011 bis 31.10.2013 – das Datum des Beginns des Beurteilungszeitraum wurde später auf den 15.09.2011 korrigiert (Blatt 166 der Gerichtsakte zu 1 B 261/14) – zunächst Beurteilungsbeiträge der Führungskräfte [REDACTED] und [REDACTED] ein, auf deren Inhalt Bezug genommen wird (Bl. 58 ff. und 62 ff. der Gerichtsakte). Auf Grundlage dieser Stellungnahmen erstellten die damals zuständigen Erst- und Zweitbeurteilerinnen unter dem 19.09.2014 eine dienstliche Beurteilung mit dem Ergebnis „gut - +“. Hiergegen erhob der Antragsteller Widerspruch und nach dessen Zurückweisung Klage. Das Verfahren war unter dem Az. 1 A 5/15 beim beschließenden Gericht anhängig.

Mit Schreiben vom 01.12.2014 teilte die Antragsgegnerin dem Antragsteller mit, dass in der laufenden Beförderungsrunde nur Beamtinnen und Beamte befördert werden könnten, die mindestens mit „Sehr gut“ in der Ausprägung „Basis“ bewertet worden seien, wozu er nicht zähle. Auch hiergegen erhob der Antragsteller am 12.12.2014 Widerspruch und ersuchte unter demselben Datum um einstweiligen gerichtlichen Rechtsschutz. Dieses Verfahren war unter dem Az. 1 B 261/14 beim beschließenden Gericht anhängig.

Auch in diesem Verfahren wurde die Beigeladene als Konkurrentin um den Beförderungsdienstposten beigeladen. Ihrer Beurteilung liegt unter anderem ebenfalls ein Beurteilungsbeitrag der Führungskraft [REDACTED] zugrunde (vgl. Bl. 207f. 1 B 261/14). Sie wurde in der Beurteilungsrunde 2014 mit dem Ergebnis „Sehr gut“ in der Ausprägung „Basis“ beurteilt, erhielt auf der Beförderungsliste den Rangplatz 9, dem als letzter ein Dienstposten nach A 9_vz+Z hinterlegt war, und wurde für eine Beförderung vorgesehen.

Mit Beschluss vom 20.04.2015 im Verfahren 1 B 261/14 wurde der Antragsgegnerin im Wege der einstweiligen Anordnung untersagt, die von ihr vorläufig frei gehaltene Planstelle mit der Beigeladenen bis zu einer erneuten Auswahlentscheidung unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts zu besetzen. Im Ergebnis wurde festgestellt, dass die Beurteilung unter mehreren Fehlern litt:

Es sei nicht der gesamte Beurteilungszeitraum durch die herangezogenen Stellungnahmen abgedeckt gewesen. Für den Zeitraum vom 12.08.2013 bis zum 31.10.2013 habe es keine Erkenntnisgrundlagen für eine Beurteilung des Antragstellers gegeben. Hierdurch sei eine „Erkenntnislücke“ entstanden, die mehr als zweieinhalb Monate und

damit ca. 10 % des Beurteilungszeitraums ausgemacht habe. Eine Lücke von dieser Dauer sei als wesentlich anzusehen, mit der Folge, dass die Außerachtlassung dieses Zeitraums bei der Beurteilung zu deren Fehlerhaftigkeit führe.

Auch sei nicht beachtet worden, dass die Führungskraft [REDACTED] in einem Konkurrenzverhältnis zum Antragsteller um die ausgeschriebenen Beförderungsposten gestanden habe. In der Heranziehung seines Beurteilungsbeitrags sei deshalb ein Verstoß gegen den Grundsatz des fairen Verfahrens zu sehen gewesen. Der Beurteilung des Antragstellers sei nicht zu entnehmen gewesen, dass den Beurteilerinnen das Bestehen des Konkurrenzverhältnisses bekannt war. Jedenfalls sei nicht ersichtlich gewesen, dass dem Bestehen des Konkurrenzverhältnisses Rechnung getragen worden sei.

Schließlich sei aus der Beurteilung auch nicht ersichtlich geworden, dass die Beurteilerinnen hinterfragt hätten, auf welcher Grundlage die Führungskraft [REDACTED] Erkenntnisse über die Leistungen des Antragstellers im Hinblick auf den Beurteilungsbeitrag erlangt habe. So beziehe sich der Beurteilungsbeitrag der Führungskraft [REDACTED] auf den Zeitraum vom 15.09.2011 bis zum 31.05.2012. Der Antragsteller habe ab dem 17.11.2011 unter der Teamleitung der Führungskraft [REDACTED] seinen Dienst in [REDACTED] geleistet, insoweit sei nicht erkennbar, inwieweit die Führungskraft [REDACTED] die Leistungen des Antragstellers beurteilen können.

Auch habe der von der Führungskraft [REDACTED] abgegebenen Stellungnahme in mehreren Punkten die Plausibilität gefehlt. So habe die Führungskraft in fünf von sechs Kategorien zwar die jeweils zweitschlechteste Bewertung abgegeben, dies hätte angesichts der positiven textlichen Erläuterungen eine erläuternden Begründung bedurft. Es sei nicht erkennbar geworden, dass die Beurteilerinnen die fehlende Plausibilität erkannt, hinterfragt und gewürdigt hätten. Insgesamt sei nicht auszuschließen gewesen, dass der Antragsteller während dieses Teils des Beurteilungszeitraums, über den ansonsten keine Erkenntnisse vorliegen würden, deutlich bessere Leistung erbracht habe als ihm bescheinigt worden seien. Es sei daher denkbar gewesen, dass er auch ein besseres Gesamtergebnis hätte erzielen können.

Die gegen den Beschluss erhobene Beschwerde der Antragsgegnerin wies das Niedersächsische Oberverwaltungsgericht mit Beschluss vom 17.07.2015, Az. 5 ME 99/15, zurück:

Die Beurteilung sei bereits deshalb fehlerhaft gewesen, weil sie auf einer unvollständigen Tatsachengrundlage beruht habe. Die in der ersten Instanz festgestellte „Erkenntnislücke“ hätte durch entsprechende Beurteilungsbeiträge abgedeckt werden müssen. Zwingende Gründe, welche ein Absehen hiervon hätten rechtfertigen können, seien nicht ersichtlich gewesen.

Darüber hinaus führte das Niedersächsische Oberverwaltungsgericht im Hinblick auf eine vorzunehmende Neubeurteilung des Antragstellers aus, dass das Konkurrenzverhältnis zwischen dem Antragsteller und der Führungskraft [REDACTED] die Einholung eines Beurteilungsbeitrags zwar nicht grundsätzlich ausschliesse, die zuständigen Beurteiler den Beurteilungsbeitrag jedoch einer kritischen Würdigung zu unterziehen hätten. Ebenfalls sei durch die Beurteiler zu prüfen, ob die Führungskraft [REDACTED] die Leistungen des Antragstellers in der Zeit ab dem 17.11.2011 noch aus eigener Anschauung habe beurteilen können. Insoweit sei zu ermitteln, ob der Bewertung eigene Erkenntnisse über die Leistungen des Antragstellers zugrunde gelegt worden sind oder ob Rücksprachen mit weiteren Personen, die die Leistungen des Antragstellers aus eigener Anschauung haben beurteilen können, erfolgt seien. Gegebenenfalls seien die zuständigen Beurteiler gehalten, entsprechende Auskünfte Dritter einzuholen.

Auch teilte der Senat die Bedenken hinsichtlich der fehlenden Plausibilität zwischen den positiven textlichen Erläuterungen und der Vergabe der zweitschlechtesten Bewertung („teilweise bewährt“) im Beurteilungsbeitrag der Führungskraft [REDACTED].

Daraufhin hob die Antragsgegnerin die Beurteilung des Antragstellers auf.

Um die gerichtlich bemängelte „Erkenntnislücke“ zu schließen, holte die Antragsgegnerin im Rahmen der Neubeurteilung des Antragstellers einen weiteren Beurteilungsbeitrag ein. Dieser wurde von der Führungskraft [REDACTED] gefertigt und erstreckt sich auf den Zeitraum vom 23.09.2013 bis zum 31.10.2013. Die sechs Einzelmerkmale wurden in dem Beitrag durchgängig mit „Rundum Zufriedenstellend“ bewertet (Bl. 66 ff. GA).

Am 22.01.2016 erhielt der Antragsteller seine neue Beurteilung. Diese lautet auf das Gesamtergebnis „Gut“ in der Ausprägung „+ +“. Erstbeurteiler ist Herr [REDACTED], Zweitbeurteiler Herr [REDACTED]. In der Beurteilung ist unter dem Punkt „Aufgabenbeschreibung“ vermerkt, dass für den Zeitraum vom 12.08.2013 bis 22.09.2013 keine Stellungnahme eingeholt werden konnte, da die Führungskräfte mittlerweile aus dem Unternehmen ausgeschieden seien. Der Beurteilungsbeitrag der Führungskraft [REDACTED] sei aufgrund des Konkurrenzverhältnisses zwischen dem Ersteller und dem Antragsteller besonders eingehend und kritisch gewürdigt worden. Zudem seien die Bewertungen der Einzelkriterien unter Berücksichtigung der textlichen Erläuterungen um jeweils eine Stufe angehoben und im Gesamturteil entsprechend gewürdigt worden.

Mit Schreiben vom 30.06.2016 teilte die Antragsgegnerin dem Antragsteller mit, dass er auch mit seiner neuen Beurteilung im Zuge der Beförderungsrunde 2014 nicht befördert werde. So könnten nur Beamtinnen und Beamte befördert werden, die mindestens mit „Sehr gut“ in der Ausprägung „Basis“ bewertet worden seien. Für die Besetzung der vom Antragsteller begehrten Beförderungsstelle wählte die Antragsgegnerin erneut die Beigeladene aus.

Sowohl gegen die Auswahlentscheidung als auch gegen seine neue Beurteilung legte der Antragsteller jeweils mit Schreiben vom 14.07.2016 Widerspruch ein.

Zur Erläuterung der Grundlage, auf welcher die Führungskräfte [REDACTED] und [REDACTED] die Leistungen des Antragstellers bewertet haben, legte die Antragsgegnerin auf gerichtliche Anforderung Stellungnahmen der Führungskräfte vor. Die Führungskraft [REDACTED] erklärte in ihrer Stellungnahme vom 24.01.2017, dass sie das Verhalten des Antragstellers auch für dessen Einsatzzeit in [REDACTED] aufgrund wöchentlicher Besuche sowie regelmäßigen Feedbacks von Mitarbeitern und Teamleitern des Antragstellers beurteilen könne. Der Antragsteller sei „meistens ein Querulant der sich bei seiner täglichen Arbeit kein Bein heraus gerissen“ habe. Dennoch sei er - die Führungskraft - in seinen Beurteilungen „trotzdem sachlich und wohlwollend“ geblieben“ (Bl. 131 GA).

Die Führungskraft [REDACTED] führte in ihrer Stellungnahme vom 19.01.2017 aus, dass der Antragsteller von dem Projektleiter [REDACTED] betreut wurde. Durch diese Verbindung hätten sich „eine Vielzahl von Kontakten und Gesprächen“ ergeben. Der Projektleiter habe ihm gegenüber „ergiebig Auskunft und Informationen über die Verhaltensweise, die Leistungs- und Kooperationsbereitschaft etc.“ des Antragstellers erteilen können. „Aufgrund der Einschätzung des [...] Kollegen“ sei es möglich gewesen, eine „substanziell gefestigte Stellungnahme“ zu fertigen (Bl. 130 GA).

In einer daraufhin durch das beschließende Gericht angeforderten Stellungnahme vom 03.05.2017 erklärte der Projektleiter [REDACTED], er habe „um eine Stellungnahme im Rahmen der dienstlichen Beurteilung für ihn [den Antragsteller] [...] abgeben zu können, [...] die fachliche Zuarbeit des jeweils zuständigen Disponenten eingeholt“. Er habe mit dem Antragsteller auch „telefonisch und per Mail“ Kontakt gehabt (Bl. 165 GA).

Am 14.07.2016 hat der Antragsteller um einstweiligen gerichtlichen Rechtsschutz nachgesucht. Er trägt vor, dass die Fehler des ersten Beurteilungsverfahrens nicht vollständig behoben worden und weitere Fehler hinzugetreten seien:

Für den Zeitraum 12.08.2013 bis 22.09.2013 fehle weiterhin eine Stellungnahme einer Führungskraft.

Die Stellungnahme der Führungskraft [REDACTED] sei nicht verwertbar. Herr [REDACTED] habe mit Ausnahme eines zehnminütigen Gesprächs keinen dienstlichen Kontakt zum Antragsteller gehabt. Die Stellungnahme bestätige dies. Soweit die Führungskraft sich die notwendigen Erkenntnisgrundlagen durch Befragung Dritter, hier des Projektleiters [REDACTED], verschafft habe, hätte er dies entsprechend kennzeichnen müssen. Lediglich auf Grundlage des abgegebenen Beurteilungsbeitrags seien seine Angaben jedenfalls inhaltlich nicht überprüfbar.

Der Beurteilungsbeitrag der Führungskraft [REDACTED] sei zudem nicht plausibel. Die Einzelmerkmale seien verglichen mit den textlichen Erläuterungen zu schlecht bewertet worden.

Des Weiteren sei nicht erkennbar, dass die Beurteilungen des Antragstellers und der Beigeladenen auf gleichen Bewertungsmaßstäben beruhten. Zur Sicherung eines einheitlichen Bewertungsmaßstabs wäre es angezeigt gewesen, die Beurteilungen von zumindest demselben Zweitbeurteiler vornehmen zu lassen, was hier - soweit unstreitig - nicht der Fall gewesen sei.

Schließlich sei auch der Beurteilungsbeitrag der Führungskraft [REDACTED] (weiterhin) nicht verwertbar. Diese habe keinen erkennbaren dienstlichen Kontakt zum Antragsteller im Zeitraum des von ihm erstellten Beurteilungsbeitrags gehabt. Es sei zudem nicht berücksichtigt worden, dass in dem Projekt „[REDACTED]“, für das er - der Antragsteller - seit dem 17.11.2011 in [REDACTED] eingesetzt war, bis zum 01.03.2012 keinerlei Arbeiten angefallen seien. Dies habe er sich durch einen Kollegen auch bestätigen lassen. Schließlich stehe der Beurteilungsbeitrag auch in Widerspruch zu den Feststellungen des ausgestellten Referenzzeugnisses.

Er beantragt,

der Antragsgegnerin im Wege der einstweiligen Anordnung zu untersagen, im Rahmen der Beförderungsrunde 2014 eine Planstelle aus der Beförderungsliste „[REDACTED]“ nach A9_vz+Z mit einem anderen Beamten als dem Antragsteller zu besetzen, bis über die Stellenbesetzung eine erneute Auswahlentscheidung unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts getroffen worden ist und zwei Wochen nach Bekanntgabe der neuen Auswahlentscheidung vergangen sind oder bis die an den Antragsteller gerichtete Konkurrenten Mitteilung vom 30.06.2016 bestandskräftig geworden ist.

Die Antragsgegnerin beantragt,

den Antrag abzulehnen.

Nach ihrer Auffassung seien die Beurteilung und die ihr zugrunde liegenden Beurteilungsbeiträge widerspruchsfrei und plausibel. Der gerichtlichen Kritik an der vorherigen Beurteilung sei Rechnung getragen worden.

Zum Beurteilungsbeitrag der Führungskraft [REDACTED] trägt die Antragsgegnerin vor, dass das Konkurrenzverhältnis kritisch gewürdigt worden sei. Der Beurteilungsbeitrag selbst sei im Hinblick auf die textlichen Erläuterungen und die konkrete Bewertung der Einzelmerkmale (fünfmal „Teilweise bewährt“, einmal „Rundum zufriedenstellend“) auch nicht widersprüchlich. Soweit im Rahmen der textlichen Erläuterungen negative Aspekte nicht erwähnt werden, könne aus den verwendeten Formulierungen kein Schluss auf eine bessere Bewertung erfolgen. Die textlichen Ausführungen würden allein der Erläuterung der ausgewählten Bewertungsstufe dienen, umgekehrt ließen sich aus den Erläuterungen die einzelnen Bewertungsstufen nicht ableiten. Die Bewertungen an sich seien zwar sehr strikt. Eine Sichtung weiterer Stellungnahmen, die diese Führungskraft abgegeben hat, habe jedoch ergeben, dass dies die Regel sei. Daher lasse die Bewertung auch nicht den Schluss auf eine Voreingenommenheit der Führungskraft zu. Zur Gewährleistung eines einheitlichen Bewertungsmaßstabs hätten die Beurteiler eine Erhöhung der Bewertung der Einzelmerkmale vorgenommen. Ein Widerspruch der Bewertung ergebe sich auch nicht im Hinblick auf das Referenzzeugnis vom 09.01.2013. Die Anforderung an ein Referenzzeugnis sei nicht mit denen einer beamtenrechtlichen Beurteilung vergleichbar. So gelte bei der Abfassung eines Zeugnisses der Wohlwollensgrundsatz, während in der Beurteilung die Leistungen sachlich bewertet würden. Aus der von der Führungskraft [REDACTED] abgegebenen Stellungnahme ergebe sich zudem, dass er einen ausreichenden Einblick in die Leistung des Antragstellers zur Erstellung des Beurteilungsbeitrags erlangt habe.

Auch der Beurteilungsbeitrag der Führungskraft [REDACTED] sei nicht zu beanstanden. Insbesondere beruhe er auf einer ausreichenden Erkenntnislage. Dies ergebe sich aus den Stellungnahmen der Führungskraft [REDACTED] und des Projektleiters [REDACTED]. In diesem Zusammenhang sei nicht zu beanstanden, dass die disziplinarische Führungskraft selbst auch Eindrücke der zuständigen fachlichen Führungskraft oder weiterer Mitarbeiter heranziehe, um weitere Erkenntnisse über den zu bewertenden Beamten zu erlangen oder in Erinnerung zu rufen. In der Regel verhalte es sich so, dass die disziplinarische Führungskraft ihre Bewertung allein aus eigener Anschauung erstellen könne. Es sei aber unschädlich, wenn sie anlässlich einer zu erstellenden Stellungnahme versuche, ihren eigenen Einblick in die Leistungen und Fähigkeiten des zu bewertenden Beamten zu erweitern.

Zudem sei die bislang bestehende „Erkenntnislücke“ zumindest teilweise geschlossen worden. Soweit für den Zeitraum vom 12.08.2013 bis zum 23.09.2013 (42 Tage) keine Erkenntnisquelle für eine Beurteilung der Leistung des Antragstellers habe aufgetan werden können, entspreche dies lediglich 5,4 % des gesamten Beurteilungszeitraums.

Die Einhaltung eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabs sei durch Abstimmungen, Beurteilerkonferenzen und Maßstabsbesprechungen sichergestellt worden. Eine vom Antragsteller geforderte Personenidentität der Zweitbeurteiler sei aufgrund der Größe der meisten Beförderungslisten nicht zu erreichen.

II.

Der Antrag auf Gewährung vorläufigen Rechtsschutzes hat Erfolg.

Gemäß § 123 Abs. 1 Satz 2 VwGO kann das Verwaltungsgericht eine einstweilige Anordnung zur Regelung eines vorläufigen Zustands in Bezug auf ein streitiges Rechtsverhältnis treffen, wenn diese Regelung zur Abwehr wesentlicher Nachteile oder zur Verhinderung drohender Gewalt oder aus anderen Gründen nötig erscheint. Voraussetzung ist, dass der Antragsteller das Bestehen eines subjektiv-öffentlichen Rechts auf das begehrte Verwaltungshandeln (Anordnungsanspruch) und die Unzumutbarkeit glaubhaft gemacht hat, eine Entscheidung in der Hauptsache abzuwarten (Anordnungsgrund), vgl. § 123 Abs. 3 VwGO, §§ 920 Abs. 2, 294 ZPO.

Ein Anordnungsgrund ergibt sich in beamtenrechtlichen Konkurrentenstreitigkeiten regelmäßig bereits daraus, dass die einmal vollzogene Beförderung von Konkurrenten wegen des Grundsatzes der Ämterstabilität regelmäßig nicht mehr rückgängig gemacht werden kann. Lediglich in Fällen, in denen der unterlegene Bewerber unter Verstoß gegen Art. 19 Abs. 4 GG daran gehindert worden ist, seine Rechtsschutzmöglichkeiten effektiv wahrzunehmen, besteht die Möglichkeit der Aufhebung einer erfolgten Ernennung (BVerwG, Urteil vom 4.11.2010 - 2 C 16/09 -, BVerwGE 138, 102 -, juris Rn. 27). Entsprechend diesem Regelfall hat der Antragsteller vorliegend einen Anordnungsgrund glaubhaft gemacht.

Der Antragsteller hat auch einen Anordnungsanspruch glaubhaft gemacht, denn die Auswahlentscheidung der Antragsgegnerin trägt nicht dem in Art. 33 Abs. 2 GG und § 1 i. V. m. § 9 BBG verankerten Leistungsprinzip und dem hieraus folgenden Grundsatz der Bestenauslese Rechnung und verletzt damit seinen Bewerbungsverfahrensanspruch.

Auswahlentscheidungen unterliegen als Akt wertender Erkenntnis lediglich einer eingeschränkten gerichtlichen Kontrolle. Die verwaltungsgerichtliche Nachprüfung beschränkt sich darauf, ob die Verwaltung den anzuwendenden Begriff oder den gesetzlichen Rahmen, in dem sie sich frei bewegen kann, verkannt hat oder ob sie von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist, allgemein gültige Wertmaßstäbe nicht beachtet, sachfremde Erwägungen angestellt oder gegen Verfahrensvorschriften oder mit höherrangigem Recht vereinbare Richtlinien (Verwaltungsvorschriften) verstoßen hat (vgl. BVerwG, Urteile vom 21.08.2003 - 2 C 14/02 - und 27.02.2003 - 2 C 16/02 -; Nds. OVG, Beschlüsse vom 28.11.2012 - 5 ME 240/12 -, 21.09.2011 - 5 ME 241/11 - und 18.08.2011 - 5 ME 209/11 -; jeweils bei juris). Erweist sich anhand dieses Maßstabs die Auswahlentscheidung als fehlerhaft und lässt sich nicht ausschließen, dass der jeweilige Antragsteller bei einer erneuten Auswahlentscheidung ausgewählt würde (vgl.

dazu BVerfG, Beschluss vom 24.09.2002 - 2 BvR 857/02 -, NVwZ 2003, 200; Nds. OVG, Beschlüsse vom 28.11.2012 und vom 18.08.2011, jeweils a. a. O.), hat der Antrag auf Gewährung vorläufigen Rechtsschutzes Erfolg. Diese Voraussetzungen liegen hier vor:

Entscheidungen über die Vergabe eines Amtes im statusrechtlichen Sinne dürfen nur leistungsbezogene Gesichtspunkte zugrunde gelegt werden, die darüber Aufschluss geben, in welchem Maße die Bewerber den Anforderungen ihres Amtes genügen und sich in einem höheren Amt voraussichtlich bewähren werden. Die Auswahlentscheidung ist auf der Grundlage aussagekräftiger dienstlicher Beurteilungen vorzunehmen, die auch in zeitlicher Hinsicht hinreichend vergleichbar sein müssen (vgl. BVerwG, Urteil vom 04. 11. 2010 - 2 C 16/09 -; OVG Münster, Beschluss vom 01.10.2015 - 6 B 1027/15 -, jeweils juris).

Auch dienstliche Beurteilungen sind nur eingeschränkt überprüfbar mit der Folge, dass sich die verwaltungsgerichtliche Rechtmäßigkeitskontrolle darauf beschränken muss, ob die Verwaltung den anzuwendenden Begriff oder den gesetzlichen Rahmen, in dem sie sich frei bewegen kann, verkannt hat, ob sie von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist, allgemeingültige Wertmaßstäbe nicht beachtet, sachfremde Erwägungen angestellt oder gegen Verfahrensvorschriften verstoßen hat. Wenn der Dienstherr Richtlinien für die Erstellung dienstlicher Beurteilungen erlassen hat, so sind die Beurteiler aufgrund des Gleichheitssatzes hinsichtlich des anzuwendenden Verfahrens und der anzuwendenden Maßstäbe an diese Richtlinien gebunden. Das Gericht hat dann auch zu kontrollieren, ob die Richtlinien eingehalten worden sind und ob sie mit den gesetzlichen Regelungen - speziell denen der maßgeblichen Laufbahnverordnung - sowie mit sonstigen gesetzlichen Vorschriften im Einklang stehen (vgl. zu Vorstehendem Nds. OVG, Beschluss vom 17.07.2015 - 5 ME 99/15 -, unveröffentlicht, Bl. 9 des Beschlussabdrucks, m. w. N.).

Nach diesem Maßstab ist die der Auswahlentscheidung zugrundeliegende dienstliche Beurteilung des Antragstellers fehlerhaft und deshalb nicht als Grundlage eines Vergleichs zwischen den erbrachten Leistungen des Antragstellers und der Beigeladenen als seiner Konkurrentin geeignet.

Die Eignung aktueller dienstlicher Beurteilungen als Vergleichsgrundlage setzt wie dargelegt voraus, dass sie inhaltlich aussagekräftig sind. Hierfür ist grundsätzlich erforderlich, dass sie die dienstliche Tätigkeit im maßgebenden Beurteilungszeitraum vollständig erfassen, auf zuverlässige Erkenntnisquellen gestützt sind, das zu erwartende Leistungsvermögen in Bezug auf das angestrebte Amt auf der Grundlage der im innegehabten Amt erbrachten Leistungen hinreichend differenziert darstellen sowie auf gleichen Bewertungsmaßstäben beruhen (vgl. etwa BVerwG, Beschluss vom 19.12.2014 - 2 VR 1.14 -, Rn. 22, juris; Nds. OVG, Beschluss vom 11.6.2013 - 5 ME 228/13 -, Rn. 12, juris).

Die Fehlerhaftigkeit der Beurteilung ergibt sich vorliegend nicht aus der noch immer bestehenden „Erkenntnislücke“ für die Zeit vom 12.08.2013 bis zum 23.09.2013.

Zwar wird höchstmögliche Vergleichbarkeit von Regelbeurteilungen grundsätzlich durch den gemeinsamen Stichtag und den gleichen Beurteilungszeitraum erreicht (BVerwG, Urteil vom 26.9.2012 - BVerwG 2 A 2.10 -, juris Rn. 10). Diese Einheitlichkeit soll gewährleisten, dass die Beurteilung für alle Beamten gleichmäßig die zu beurteilenden Merkmale nicht nur punktuell, sondern in ihrer zeitlichen Entwicklung unabhängig von einer konkreten Verwendungsentscheidung erfasst. Eine Regelbeurteilung hat deshalb grundsätzlich die Leistung des Beurteilten während des gesamten Beurteilungszeitraums zu erfassen (vgl. zu Vorstehendem Nds. OVG, Beschluss vom 17.07.2015 - 5 ME 99/15 -, unveröffentlicht, Bl. 11 des Beschlussabdrucks, m. w. N.).

Allerdings kann die Einholung eines Beurteilungsbeitrags im Einzelfall entbehrlich, d. h. das Vorhandensein einer „Erkenntnislücke“ unschädlich sein, wenn derjenige Zeitraum, den der Beurteiler nicht mit eigenen Erkenntnissen abzudecken vermag, im Verhältnis zu dem gesamten Beurteilungszeitraum nicht wesentlich ins Gewicht fällt (Nds. OVG, a. a. O., Bl. 12 des Beschlussabdrucks).

Dies ist hier der Fall. Die Erkenntnislücke beträgt nach Einholung der Stellungnahme der Führungskraft [REDACTED] nur noch 42 von insgesamt 778 Tagen und damit etwa 5,4% des gesamten Beurteilungszeitraums. Dieser Zeitraum ist nach Ansicht der Kammer noch nicht als wesentlich anzusehen. Zudem liegt die bestehende „Erkenntnislücke“ nun nicht mehr am Ende des Beurteilungszeitraums. Dies ist deshalb relevant, weil gerade in diesem Bereich eine Leistungssteigerung gegenüber dem Beginn des Beurteilungszeitraums nicht ausgeschlossen erscheint (vgl. Nds. OVG, a. a. O., Bl. 12 des Beschlussabdrucks).

Die Beurteilung des Antragstellers ist auch nicht deshalb fehlerhaft, weil ihr andere Bewertungsmaßstäbe zu Grunde liegen als der Beurteilung der Beigeladenen. Zwar trifft es zu, dass die Beurteilungen des Antragstellers und der Beigeladenen von verschiedenen Erst- und Zweitbeurteilern gefertigt worden sind. Es ist nicht ersichtlich, dass insoweit unterschiedliche Maßstäbe angelegt wurden und sich dies auf die Beurteilung des Antragstellers negativ ausgewirkt hätte. Eine Verpflichtung, dass die Beurteilung von um Dienstposten konkurrierenden Beamten durch denselben Zweitbeurteiler zu fertigen ist, ist weder den Beurteilungsrichtlinien zu entnehmen, noch sonst anzunehmen. Die Antragsgegnerin hat hinsichtlich der Maßstabbildung zudem vorgetragen, dass ein einheitlicher Maßstab durch Abstimmungen und Beurteilerkonferenzen sowie Maßstabsbesprechungen sichergestellt werde. Dem ist der Antragsteller nicht substantiiert entgegengetreten.

Die Beurteilung ist jedoch fehlerhaft, weil sie auch auf dem Beurteilungsbeitrag der Führungskraft [REDACTED] und damit zum Teil nicht auf einer zuverlässigen Tatsachengrundlage beruht.

Beurteilungsbeiträge müssen bei der Ausübung des Beurteilungsspielraumes grundsätzlich berücksichtigt, d.h. zur Kenntnis genommen und bedacht werden. Sie sind ebenso wie eigene Beobachtungen des Beurteilers unverzichtbare Grundlage der Beurteilung. Kennt ein Beurteiler die dienstlichen Leistungen des zu Beurteilenden nicht - oder nicht hinreichend - aus eigener Anschauung, muss er sich sogar voll auf die Beurteilungsbeiträge verlassen. Er kann sie dann nur noch in das Beurteilungssystem einpassen (vgl. BVerwG, Urteil vom 27. November 2014 - 2 A 10/13 -, BVerwGE 150, 359-366, Rn. 25).

Taugliche Grundlage einer Beurteilung können jedoch nur solche Beurteilungsbeiträge sein, die selbst auf eigener Anschauung der Leistungen des zu Beurteilenden beruhen. Dies ergibt sich neben den dargelegten allgemeinen Erwägungen - der geforderten Zugrundelegung zuverlässiger Erkenntnisquellen - vorliegend auch aus der ratio der Ziff. 5 der einschlägigen Beurteilungsrichtlinien für die bei der Deutschen Telekom AG beschäftigten Beamtinnen und Beamten vom 19.12.2013, zuletzt aktualisiert am 29.07.2016 (im Folgenden: Beurteilungsrichtlinien), die gem. ihrer Ziff. 11 rückwirkend zum 31.10.2013 in Kraft getreten sind. Danach ist auf mündliche oder schriftliche Stellungnahmen der unmittelbaren Führungskräfte zurückzugreifen, sofern die Beurteiler selbst nicht in der Lage sind, sich aus eigener Anschauung ein vollständiges Bild von den Leistungen sowie der Befähigung und Eignung der zu beurteilenden Beamten zu machen. Diese Regelung bezweckt, dass der fehlende persönliche Eindruck der Beurteilenden durch den persönlichen Eindruck der unmittelbaren Führungskräfte ausgeglichen werden soll.

Die Kammer hat bereits Bedenken, ob der Beurteilungsbeitrag der Führungskraft [REDACTED] (noch) auf eigener Anschauung beruht. Nach der von ihm abgegebenen Stellungnahme hatte er offensichtlich keinen eigenen Kontakt mit dem Antragsteller. Vielmehr verweist er auf die Eindrücke des Projektleiters [REDACTED], mithilfe derer er eine substantiell gefestigte Stellungnahme habe abgeben können (Bl. 130 GA). Dieser hatte nach der von ihm abgegebenen Stellungnahme (Bl. 165 GA) jedoch selbst nur telefonischen und schriftlichen Kontakt mit dem zu beurteilenden Antragsteller. Für die Abgabe einer Stellungnahme zur dienstlichen Beurteilung war auch er auf Stellungnahmen anderer Personen, nämlich der jeweils zuständigen Disponenten, angewiesen. Zwar ist es, wie die Antragsgegnerin auch ausgeführt hat, grundsätzlich unschädlich, wenn eine disziplinarische Führungskraft aus Anlass der zu erstellenden Stellungnahme versucht, ihren eigenen Einblick in die Leistungen und Fähigkeiten zu erweitern. Ein solches Vorgehen ist angesichts der Bedeutung der Beurteilungsbeiträge für die Beurteilung und die darauf basierenden spätere Auswahlentscheidungen nach Ansicht der Kammer jedoch dann problematisch, wenn der Ersteller eines Beurteilungsbeitrags - wie hier - selbst über keinen persönlichen Eindruck vom zu Beurteilenden verfügt. An die Dokumentation des persönlichen Leistungseindrucks werden aufgrund der hohen Bedeutung für die Beurteilung entsprechend erhöhte Anforderungen gestellt. So wird in § 1 der Anlage 4 (Leitfaden „Führungskräfte“) zu den Beurteilungsrichtlinien unter anderem gefordert, dass „zu jedem Kriterium ausführlich und nachvollziehbar Stellung zu nehmen“ ist und es wichtig sei, „dass die Stellungnahmen ausführlich, gewissenhaft und nachvollzieh-

bar begründet erstellt werden“. Fallen der persönliche Eindruck und dessen Dokumentation in Form des Beurteilungsbeitrags auseinander, kann - abhängig von der konkreten Übermittlung des persönlichen Eindrucks - die Aussagekraft der Einschätzung vermindert werden. Dabei ist im vorliegenden Fall noch zu bedenken, dass der persönliche Eindruck von den Leistungen des Antragstellers nicht nur auf den Wahrnehmungen eines Dritten beruhe, sondern auch dass diese Wahrnehmungen der Führungskraft nicht direkt, sondern durch eine weitere Person übermittelt worden sind.

Im Ergebnis kann aber dahingestellt bleiben, ob der Beurteilungsbeitrag noch auf (vermittelter) eigener Anschauung basiert und diese zutreffend wiedergibt. Denn nach Ansicht der Kammer muss eine Führungskraft, die einen Beurteilungsbeitrag ohne eigene Anschauung von den Leistungen des zu Beurteilenden verfasst, dies in dem Beurteilungsbeitrag zumindest kennzeichnen und die Person, auf deren Leistungseinschätzung der Beitrag beruht, benennen sowie deren Verhältnis zu dem zu Beurteilenden bezeichnen. Denn nur so erfahren die Beurteiler von den Umständen der Leistungsbeurteilung. Hierdurch werden sie in die Lage versetzt, den Beurteilungsbeitrag eigenständig zu bewerten, mit anderen zu vergleichen sowie im Zweifelsfall ergänzende Stellungnahmen von den Mitarbeitern einzuholen oder gezielte Nachfragen an diese zu richten, die einen eigenen Eindruck von den Leistungen des zu Beurteilenden haben. Hierzu sind die Beurteiler nach Ziff. 5 der Beurteilungsrichtlinien auch befähigt, da sie neben den Beurteilungsbeiträgen „alle anderen geeigneten Erkenntnisquellen“ heranziehen können. In der Stellungnahme der Führungskraft [REDACTED] findet sich lediglich der Hinweis: „Die Stellungnahme wurde von dem nächst höheren Vorgesetzten geschrieben auf Basis der ihm vorliegenden Unterlagen.“ Dieser allgemein gehaltene Hinweis reicht nach dem oben Dargelegten nicht aus, da hieraus nicht ersichtlich ist, dass der Beitrag gänzlich auf den Eindrücken von Dritten basiert, wer diese sind und in welchem Verhältnis sie zu dem Antragsteller stehen.

Die Antragsgegnerin hat eine diesen Umstand berücksichtigende Begründung der Beurteilung nicht im gerichtlichen Verfahren nachgeholt. Zwar hat sie die Umstände der Erstellung des Beurteilungsbeitrags durch Vorlage der Stellungnahmen der Führungskraft [REDACTED] und des Projektleiters [REDACTED] offen gelegt und die Person(en), der (denen) die Leistung aus eigener Anschauung bekannt ist (sind), benannt. Die Beurteiler hatten jedoch keine Möglichkeit, diese Umstände im Rahmen des Beurteilungsverfahrens sachgemäß zu berücksichtigen; ihnen wurden diese Möglichkeit sowie die Möglichkeit der Nachfrage genommen. Dass es auch in Kenntnis dieser Umstände zu keiner anderen Bewertung gekommen wäre, ist weder vorgetragen noch ersichtlich.

Ob eine Führungskraft, die sich vollständig die Leistungseinschätzungen eines Dritten zu Eigen macht, im Beurteilungsbeitrag begründen muss, aus welchen Gründen sie auf die Leistungseinschätzung des Dritten vertraut, kann aufgrund der bereits festgestellten Fehlerhaftigkeit dahinstehen. Für eine solche Begründungspflicht spricht jedoch, dass die Beurteiler hierdurch die Zuverlässigkeit der Leistungseinschätzung (besser) beurteilen könnten.

Ohne dass es darauf noch ankommt, erscheint die von der Führungskraft [REDACTED] vorgenommene Bewertung der Einzelmerkmale nach Ansicht der Kammer allerdings nicht unplausibel. Zwar sind die textlichen Erläuterungen sehr kurz gehalten - auch diesbezüglich wäre eine Nachfrage der Beurteiler zur Sicherstellung der Grundlage einer ausreichend differenzierten verbalen Erläuterungen der Einzelmerkmale zumindest denkbar gewesen -, aber die textlichen Erläuterungen stehen nicht offen im Widerspruch zu den Bewertungen der Einzelmerkmale.

Auch die Berücksichtigung des Beurteilungsbeitrags der Führungskraft [REDACTED] begegnet unter mehreren Gesichtspunkten Bedenken:

Diese ergeben sich zunächst jedoch nicht daraus, dass der Beurteilungsbeitrag, wie von dem Antragsteller vorgetragen, im Widerspruch zu dem Referenzzeugnis vom 09.01.2013 steht. Grundsätzlich können qualifizierte Arbeitszeugnisse taugliche Mittel für einen anzustellenden Leistungsvergleich sein (vgl. Nds. OVG, Beschluss vom 05.03.2014 – 5 LA 291/13 –, Rn. 9, juris; vgl. aber explizit zu Referenzzeugnissen VG Ansbach, Beschluss vom 25.09.2015 – AN 11 E 15.01063 –, Rn. 27, juris), so dass bei widersprüchlichen Aussagen in Beurteilungsbeitrag und Zeugnis grds. auch Zweifel an den jeweiligen Bewertungen entstehen können, mit denen sich die Beurteiler entsprechend auseinander zu setzen hätten. Ob es sich bei dem dem Antragsteller erteilten Referenzzeugnis um ein qualifiziertes Arbeitszeugnis handelt, kann aber dahinstehen. Zwar finden sich in dem Zeugnis im Vergleich zu den Einzelbewertungen im Beurteilungsbeitrag der Führungskraft [REDACTED] weitaus positivere Ausführungen zu den von dem Antragsteller erbrachten Leistungen. Deshalb steht der Beitrag jedoch nicht automatisch im Widerspruch zu dem erteilten Zeugnis. Dieses bezieht sich nämlich nicht nur auf den Zeitraum, der Gegenstand des Beurteilungsbeitrags der Führungskraft [REDACTED] war (15.09.2011 bis 31.05.2012), sondern auch auf den darauf folgenden Zeitraum bis zum 09.01.2013. Für diesen Zeitraum, der Gegenstand des Beurteilungsbeitrags der Führungskraft [REDACTED] ist, wurden dem Antragsteller in dem Beurteilungsbeitrag sehr gute Leistungen bescheinigt. Insoweit erscheint es nicht widersprüchlich, dass dem Antragsteller im Zeugnis für den gesamten Zeitraum ein positives (Leistungs-)Verhalten bescheinigt wird.

Allerdings ist die Berücksichtigung des Beurteilungsbeitrags fehlerhaft, da er weiterhin nicht plausibel im Hinblick auf die positiven textlichen Erläuterungen im Vergleich zur konkreten Bewertung der Einzelmerkmale ist. Diesbezüglich wird auf die Ausführungen im Beschluss der Kammer vom 20.04.2015 - Az. 1 B 261/14 -, unveröffentlicht, Bl. 9 f. des Beschlussabdrucks, verwiesen. Soweit im Rahmen der Neubeurteilung hierauf reagiert worden ist, indem die Beurteiler die Bewertung der Einzelmerkmale orientiert an den schriftlichen Ausführungen um jeweils eine Stufe angehoben haben, wird der Beurteilungsbeitrag hierdurch nicht plausibel. Zum einen wird ein in sich widersprüchli-

cher Beurteilungsbeitrag durch ein Heraufsetzen der Bewertung der Einzelmerkmale durch die Beurteiler als Dritte ohne entsprechende Rücksprache mit dem Ersteller des Beitrags nicht plausibel. Denn die Widersprüche im Beurteilungsbeitrag selbst werden hierdurch nicht ausgeräumt. Zum anderen könnten die textlichen Erläuterungen selbst eine bessere Bewertung der Einzelmerkmale auch nach ihrer Anhebung rechtfertigen. So ist nicht ersichtlich, warum die textliche Erläuterung des Bereichs „Soziale Kompetenz“ („Seine Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten und Mitarbeitern sind gut“) nicht auch eine Bewertung mit „gut“ rechtfertigen sollte. Die Antragsgegnerin meint diesbezüglich, dass lediglich ein „Teilaspekt der sozialen Kompetenz herausgestellt“ werde (vgl. Bl. 100 GA) und eine Nichterwähnung negativer Aspekte insgesamt nicht zwingend den Schluss auf eine Bewertung mit „gut“ zulasse (vgl. Bl. 99 GA). Nach Ansicht der Kammer kann hieraus jedoch genauso wenig der Schluss gezogen werden, dass hinsichtlich der nicht erwähnten Teilaspekte eine negative Bewertung angezeigt ist und sich die Bewertung des Einzelmerkmals deshalb nicht im Widerspruch zu der textlichen Erläuterung befindet. Ein Beurteilungsbeitrag stellt kein Arbeitszeugnis dar, in welchem aufgrund des „Grundsatz des Wohlwollens“ bestimmte negative Umstände unerwähnt zu bleiben haben (vgl. hierzu auch OVG des Saarlandes, Beschluss vom 30.03.2016 – 1 B 249/15 –, Rn. 23, juris). Im Gegenteil fordert § 1 der Anlage 4 (Leitfaden „Führungskräfte“) zu den Beurteilungsrichtlinien, dass die Stellungnahme ausführlich und nachvollziehbar begründet zu erstellen ist. Sollten die Beurteiler feststellen, dass nur die Bewertung eines Teilaspekts erfolgt ist, wären sie deshalb nach Ansicht der Kammer gehalten, beim Ersteller des Beurteilungsbeitrags die Umstände zu erfragen, bevor sie negative Schlüsse hieraus ziehen.

Auch im Übrigen hat die Antragsgegnerin den Beurteilungsbeitrag nicht im gerichtlichen Verfahren plausibilisieren können. Soweit sie zusätzlich ausgeführt hat, die Bewertungen der Führungskraft [REDACTED] seien generell „sehr strikt“ ausgefallen, weshalb eine Höherbewertung zur Gewährleistung eines einheitlichen Bewertungs- und Beurteilungsmaßstabs erfolgt sei, erklärt dies die konkreten Bewertungen nicht. Bei einem Vergleich der Beurteilungsbeiträge, die die Führungskraft [REDACTED] für den Antragsteller auf der einen (vgl. Bl. 58 ff. GA) und für die Beigeladene auf der anderen Seite (vgl. Bl. 194 GA zu 1 B 261/14) erstellt hat, ergibt sich, dass der Antragsteller in fast allen Bereichen trotz teilweise ähnlichen, teilweise fast deckungsgleichen textlichen Erläuterungen schlechter bewertet worden ist:

So attestierte die Führungskraft dem Antragsteller und der Beigeladenen im Bereich „Fachliche Kompetenz“ jeweils ein „solides Fachwissen“, der Antragsteller wird jedoch nur mit „Teilweise bewährt“, die Beigeladene hingegen mit „Rundum Zufriedenstellend“ beurteilt. Ähnliches gilt für den Bereich „Wirtschaftliches Handeln“. In diesem erhielt der Antragsteller die Bewertung „Teilweise bewährt“ mit der textlichen Erläuterung „Er arbeitet wirtschaftlich und kostenbewusst und leistet seinen Beitrag zum wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens“, während die Beigeladene mit „gut“ mit der textlichen Erläuterung „[Die Beigeladene] handelt jederzeit kostenbewusst und wirtschaftlich“ beurteilt wurde. Dieser Unterschied von zwei Bewertungsstufen ist nicht nachvollziehbar. Dies gilt auch bzw. insbesondere aufgrund des Vortrags der Antragsgegnerin, dass wirt-

schaftliches und kostenbewusstes Handeln nur die „allergeringsten Anforderungen an jeden Beamten und Mitarbeiter im Konzern“ darstelle und dies nur die Bewertung „teilweise bewährt“ rechtfertige. Solche Widersprüche finden sich auch in der Beurteilung der anderen Einzelmerkmale.

Wäre die Bewertung der Führungskraft [REDACTED], wie von der Antragsgegnerin vorgebracht, lediglich „sehr strikt“ in ihren Bewertungen, wäre anlässlich der sich ähnelnden textlichen Erläuterungen eine gleichschlechte, bzw. gleich unplausible Bewertung zu erwarten gewesen. So entsteht jedoch der Eindruck, dass der Antragsteller (bewusst oder unbewusst) trotz vergleichbarer Eignung, Leistung und fachlichen Befähigung schlechter bewertet worden ist als die Beigeladene oder jedenfalls die textlichen Erläuterungen keine Bedeutung haben, was wiederum den Beurteilungsrichtlinien widerspricht.

Ob der Beurteilungsbeitrag daneben auch aufgrund einer Voreingenommenheit der Führungskraft gegenüber dem Antragsteller nicht hätte in die Beurteilung einbezogen werden dürfen, kann hier dahinstehen. Eine tatsächliche Voreingenommenheit liegt vor, wenn der Beurteiler nicht willens oder nicht in der Lage ist, den Beamten sachlich und gerecht zu beurteilen (vgl. BVerwG, Urteil vom 23. April 1998 – 2 C 16/97 –, BVerwGE 106, 318-323, Rn. 16). Für eine solche Voreingenommenheit sprechen nach Ansicht der Kammer aber zumindest die schlechten Bewertungen im Vergleich zur Beigeladenen trotz sich gleichender textlicher Erläuterungen. Hinzu kommt die Bezeichnung des Antragstellers als „Querulant der sich bei seiner täglichen Arbeit kein Bein heraus gerissen hat“, in der Stellungnahme der Führungskraft vom 24.01.2017. Nicht nur ist diese Bezeichnung unsachlich und objektiv geeignet, den Antragsteller unabhängig von der von ihm erbrachten Leistung in einem schlechten Licht erscheinen zu lassen, die in dieser Äußerung enthaltenen Wertungen - Faulheit, Probleme im Kommunikationsverhalten - finden auch keinerlei Anhalt in den textlichen Erläuterungen des erstellten Beurteilungsbeitrags. Soweit die Führungskraft weiter erklärt hat, die Leistungsbeurteilung sei „wohlwollend“ gewesen, ist dies angesichts der konkreten Bewertungen in keiner Weise nachvollziehbar.

Schließlich bestehen auch hier Zweifel, ob die Führungskraft [REDACTED] die vorgenommene Leistungsbewertung auf eigene Anschauung stützen konnte.

Zwar dürfte die Bewertung auch für die Zeit ab dem 17.11.2011 auf eigenen Eindrücken basiert haben. Die Führungskraft hat insoweit erklärt, sich nicht nur an seinem Dienstort in [REDACTED], sondern sich an ein bis zwei Tagen pro Woche auch in [REDACTED] aufgehalten zu haben.

Allerdings ist fraglich, worauf die Führungskraft [REDACTED] seine Leistungsbewertungen in der Zeit zwischen dem 17.11.2011 bis zum 01.03.2012 gestützt hat. Der Antragsteller hat unwidersprochen vorgetragen, dass in diesem Zeitraum in dem von ihm bearbeiteten Projekt „[REDACTED]“ keine Aufträge anfielen, wofür er als Beleg von Dritten abge-

zeichnete Tätigkeitsprotokolle vorgelegt hat. Ist aber in diesem Zeitraum - der aufgrund seiner Länge nicht als unwesentlich anzusehen ist - keine Arbeit angefallen, dürfte diesbezüglich kaum eine Bewertung der Merkmale „Arbeitsergebnisse“, „Praktische Arbeitsweise“ und nur mit Abstrichen eine Bewertung der Merkmale „Allgemeine Befähigung“ und „fachliche Kompetenz“ möglich gewesen sein. Dies hätte die Führungskraft ■■■■■ nach Ansicht der Kammer im Rahmen seines Beurteilungsbeitrags ebenfalls entsprechend vermerken müssen. Nur so wäre es den Beurteilern möglich gewesen, die Leistungseinschätzungen der Führungskraft nur auf den Zeitraum zu beziehen, in der der Antragsteller tatsächlich Leistungen erbracht hat. Dies ist insoweit von Bedeutung, als dem Beitrag der Führungskraft ■■■■■ aufgrund des tatsächlich geringeren Zeitraums der Leistungsbewertung - jedenfalls zu Teilen - möglicherweise eine verhältnismäßig geringere Bedeutung für die Gesamtbeurteilung zukäme.

Es ist nicht auszuschließen, dass der Antragsteller im Rahmen einer Neubeurteilung besser beurteilt und anschließend ausgewählt wird, insbesondere da den Antragsteller und die Beigeladene in der Beurteilung lediglich eine Wertstufe voneinander trennen. Im Beurteilungsverfahren wird der Umstand zu berücksichtigen sein, dass die Führungskraft ■■■■■ keine eigenen Eindrücke von der Leistung des Antragstellers hatte, so dass möglicherweise ergänzende Stellungnahmen einzuholen sind. Auch wird der Beurteilungsbeitrag der Führungskraft ■■■■■ zu plausibilisieren und im Hinblick auf den Zeitraum der tatsächlichen Leistungserbringung sowie hinsichtlich der Möglichkeit einer Voreingenommenheit zu bewerten sein. Möglicherweise wird die Leistungserbringung in diesem Zeitraum auch unter Hinzuziehung anderer Erkenntnisquellen auszuwerten sein.

Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 154 Abs. 1 und § 162 Abs. 3 VwGO. Die außergerichtlichen Kosten der Beigeladenen sind nicht erstattungsfähig, weil sie keinen Antrag gestellt und damit kein Kostenrisiko übernommen hat, vgl. § 154 Abs. 3 VwGO.

Die Streitwertfestsetzung beruht auf §§ 53 Abs. 2 Nr. 1, 52 Abs. 1 i.V.m. Abs. 6 S. 4 i. V. m. S. 1 Nr.1, S. 2 u. 3 GKG in Höhe des Streitwertes für ein Klageverfahren. Maßgebend ist danach der 6 - fache Betrag des Endgrundgehaltes der Besoldungsgruppe A 9 BBesO zuzüglich Amtszulage zum Zeitpunkt der Antragstellung $((3.418,58 + 294) \times 6 = 22.275,48 \text{ Euro})$. Eine Reduzierung dieses Werts im Hinblick auf den vorläufigen Charakter des Eilrechtsschutzverfahrens erfolgt nicht, da dieses Verfahren in Konkurrentenstreitverfahren die Funktion des Hauptsachverfahrens übernimmt (vgl. Nds. OVG, Beschluss vom 16.05.2013 – 5 ME 92/13 –, juris, Rn. 29).

Rechtsmittelbelehrung